



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Responsibility of Employer for Accidents at Work and Occupational Disease

Student: Anna Lazorišáková

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

## Zadání bakalářské práce

Student: **Anna Lazorišáková**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání  
Téma: Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání  
Responsibility of Employer for Accidents at Work and Occupational Disease

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání
  3. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání v OKD, a.s.
  4. Zhodnocení a doporučení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.  
JAKUBKA, Jaroslav a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce 2012 - s výkladem: právní stav k 1. 1. 2012*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.  
MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1. 1. 2010*. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2010. 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

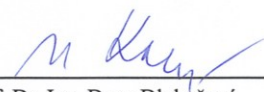
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013

  
JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Čestně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně příloh vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.“

V Ostravě dne 10.5.2013



.....  
Anna Lazorišáková

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala a vyslovila uznání všem, kteří mi pomáhali při zpracování této práce. Zvláštní poděkování pak patří mé vedoucí bakalářské práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D., a poradci vedoucího útvaru BOZP ve společnosti OKD a.s. Ing. Petru Svrčinovi za konzultaci a podnětné nápady při tvorbě finální podoby této práce.

## Obsah

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Úvod.....  | 5  |
| 2     | Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání .....         | 7  |
| 2.1   | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....  | 7  |
| 2.1.1 | Význam a funkce BOZP .....   | 7  |
| 2.1.2 | Právní pojem BOZP .....  | 7  |
| 2.1.3 | Prevence rizik .....   | 8  |
| 2.2   | Pracovně právní odpovědnost.....   | 9  |
| 2.2.1 | Funkce pracovněprávní odpovědnosti.....  | 9  |
| 2.2.2 | Základní předpoklady odpovědnosti. ....  | 10 |
| 2.2.3 | Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....  | 11 |
| 2.3   | Odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemoci z povolání.....                           | 12 |
| 2.3.1 | Povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu a nemoci z povolání.....                               | 13 |
| 2.3.2 | Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu .....   | 20 |
| 2.3.3 | Rozsah a způsob náhrady škod.....  | 22 |
| 2.3.4 | Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání ..... | 28 |
| 3     | Odškodňování pracovních úrazu a nemoci z povolání v OKD, a.s. ....                                   | 31 |
| 3.1   | Vznik a charakteristika společnosti .....  | 31 |
| 3.2   | Jednotný postup při závažných pracovních úrazech a mimořádných událostech .....                      | 33 |
| 3.3   | Zvýšení úrovně bezpečnosti práce.....  | 38 |
| 3.4   | Analýza pracovních úrazů a nemocí z povolání v OKD .....   | 41 |
| 4     | Zhodnocení a doporučení.....   | 46 |
| 5     | Závěr .....  | 48 |
|       | Seznam použité literatury a pramenů .....  | 49 |

|   |    |
|---|----|
| Seznam použitých zkratek.....                       | 51 |
| Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce..... | 52 |

# 1 Úvod

Odpovědnost představuje jeden ze základních právních institutů. Právní odpovědností je podle teorie práva uplatnění právních následků, stanovených právní normou, vůči tomu, kdo porušil právní povinnost. Odpovědnost je takový právní institut, který chrání právní vztahy, ať už v právu pracovním, občanském, obchodním atd. Obecný institut právní odpovědnosti tedy rozlišuje především občanskoprávní odpovědnost, trestní odpovědnost, správněprávní odpovědnost a také pracovněprávní odpovědnost, která má pro tuto práci stěžejní význam. Toto téma pro bakalářskou práci jsem si vybrala, protože jde o složitou problematiku, jejíž legislativní řešení je v neustálém vývoji a je nutno dbát na zvýšenou ochranu při práci, protože je zde skutečnost, že na výdělků je závislý nejen zaměstnanec, ale mnohdy i jeho nejbližší.

Bakalářská práce se zabývá odpovědností zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, přičemž je členěna do dvou částí, a to teoretické a praktické části. Cílem práce je podat ucelený výklad týkající se dané problematiky, vymezit odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání a sumarizovat dosavadní poznatky, neboť mám za to, že tato problematika je neustále aktuální. Následně je v praktické části dané téma promítnuto v konkrétní firmě, a to v OKD a.s., což je společnost zabývající se hornickou činností, při které je riziko vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání vysoké. Při zpracovávání bakalářské práce vycházím z platné právní úpravy, odborné literatury a judikatury. Právní úprava je objasněna v zákoně 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů a od 1.1.2015 by měl nabýt v účinnost zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

V první kapitole tato práce charakterizuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci a prevenci vzniku pracovních úrazů a nemoci z povolání. Přestože účelem bakalářské práce není věnovat se předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, ale až odpovědnosti zaměstnavatele po jejich vzniku, považuji nastínění prevence neopomenutelnou součástí. Její význam je důležitý i k další řešené problematice, a to zproštění odpovědnosti zaměstnavatele. Dále je v kapitole popsána pracovněprávní odpovědnost, její funkce a základní předpoklady, které plní v pracovním právu. Následuje nejrozsáhlejší část, a to samotné vymezení odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Zde je blíže rozepsán samotný pracovní úraz a nemoc z povolání, následné povinnosti zaměstnavatele při jejich vzniku, možnosti zproštění odpovědnosti a



neopomenutelné zákonné pojištění. Podrobněji je poté popsán rozsah náhrady škody, tedy jednotlivé druhy náhrad za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

V poslední kapitole sjednocuji teoretické informace s informacemi poskytnutými ve Společnosti OKD a.s., kde nejprve charakterizují společnost a dále popisují jednotlivé postupy při vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání a jejich následné odškodnění. Na závěr provádím analýzu pracovních úrazů a nemocí z povolání za poslední roky.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část, kdy při podání uceleného výkladu k dané problematice bude použita analyticko-syntetická poznávací metoda.

## **2 Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

### **2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Ve zkratce je BOZP souhrn opatření, která mají v pracovním procesu předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví. V dřívějším období, hlavně tedy v době raného kapitalismu bylo toto značně zanedbáváno, avšak se zaváděním průmyslové velkovýroby a nových technologií docházelo k výraznému zvýšení počtu úrazů spojených s pracovní činností. Až v období mezi první a druhou světovou válkou byly vydány obecné a zvláštní předpisy v této oblasti, doposud se zaváděly pouze sporadicky. Právní úprava BOZP je obsažena v zákoně č.262/2006 Sb. zákoníku práce v §101-§108.

#### **2.1.1 Význam a funkce BOZP**

BOZP je jinými slovy nedílnou součástí péče o člověka v pracovním procesu. Člověk koná práci vždy v určitém pracovním prostředí při určitých pracovních podmínkách. Společnost chce tyto pracovní podmínky zajistit co nejpříznivější a přizpůsobit je tělesným a duševním potřebám pracujících osob. Aby se riziko práce (pokud to rozvoj techniky umožňuje) snižovalo na minimum. Pokud tomu tak není, tak je zde riziko vzniku poškození zdraví, což zvyšuje náklady. A to z toho důvodu, že se o poškozeného člověka vyřazeného (dočasně nebo trvale) z pracovního procesu, musí příslušná instituce postarat bez žádného ekvivalentu. Vyřazení zaměstnance z pracovního procesu přináší další zatížení zaměstnavateli, protože musí zaměstnance nahradit jiným anebo zvýšit úsilí ostatních zaměstnanců, kteří práci vykonají. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci má tedy vliv na rentabilitu a efektivnost práce. Taktéž plní funkci hospodářsko-organizátorskou, protože se stává nedílnou součástí organizace výroby.<sup>1</sup>

#### **2.1.2 Právní pojem BOZP**

Právní vymezení pojmu „bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ je souhrn<sup>2</sup>

- *„Vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce, dále*

---

<sup>1</sup>BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 368-369. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>2</sup>BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 371. ISBN 978-80-7400-405-6.

- *Vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými organizacemi nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předmětných otázek, a pokud jde o odborové organizace, rovněž při výkonu kontroly,*
- *Také práv a povinností vznikajících mezi více zaměstnavateli navzájem při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na jednom pracovišti a konečně*
- *Práv a povinností vznikajících mezi orgány inspekce práce na straně jedné a zaměstnavateli nebo zaměstnanci na straně druhé při výkonu kontroly v oblasti bezpečnosti práce, jakož i*
- *Práv a povinností vznikajících mezi organizacemi státního odborového dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení a právníckými osobami nebo podnikajícími fyzickými osobami při výkonu dozoru v této oblasti)“*

### **2.1.3 Prevence rizik**

Zaměstnavatel je povinen zajistit pracovní prostředí, které je bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pro zaměstnance. K této povinnosti náleží přijímat opatření k prevenci, která mají předcházet rizikům, odstraňovat je anebo minimalizovat. Preventivními zásadami při přijímání opatření k prevenci rizik se rozumí:<sup>3</sup>

- *„Omezování vzniku rizik*
- *Odstraňování rizik u zdroje jejich původu*
- *Přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví*
- *Nahrazování fyzicky namáhavých prací a prací ve ztížených pracovních podmínkách novými technologickými a pracovními postupy*
- *Nahrazování nebezpečných technologií, pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nenovějších poznatků vědy a techniky*
- *Omezování počtu zaměstnanců vystavených působení faktorů překračujících nejvyšší přípustné hodnoty a dalších škodlivých faktorů na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu*
- *Plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí*

---

<sup>3</sup>Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §102

- *Přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany*
- *Provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem*
- *Udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“*

## 2.2 Pracovně právní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout pouze tehdy, jestliže existuje už některý z pracovněprávních vztahů. Úkolem odpovědnosti je zajišťovat bezproblémový vývoj těchto vztahů. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. „*Pracovněprávní odpovědnost je tedy zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární povinnosti.*“<sup>4</sup> Charakteristickou pro pracovněprávní odpovědnost je vynutitelnost státním donucením, to znamená, že jde o splnění právní povinnosti pod nátlakem státního donucení. Při vzniku odpovědnosti vzniká nový právní vztah označován jako odpovědnostní. Obsahem tohoto právního vztahu je oprávnění na straně poškozeného a povinnost nahradit škodu na straně odpovědného subjektu.<sup>5</sup>

### 2.2.1 Funkce pracovněprávní odpovědnosti

#### Obecné funkce

- *preventivně výchovná* - vyplývá z výchovného působení práva jako celku. Subjektu, jednajícímu protiprávně dává pocítit nepříznivé následky svého chování a odrazuje ho tak od dalšího protiprávního jednání v budoucnosti. Zároveň tento systém působí na ostatní jako příklad
- *Ochranná funkce* - chrání pracovněprávní vztahy a postihuje sankcí jejich porušování
- *Represivní funkce* - její podstata spočívá v tom, že postihuje subjekt za jeho protiprávní chování tím, že mu ukládá povinnost snášet nepříznivé důsledky stanovené jako sankce za jeho protiprávní chování. Represivní funkce se výrazně uplatňuje zejména při odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli
- *Reparační funkce* - tato funkce vyjadřuje přenesení břemena škody z poškozeného na škůdce, kdy škůdce uvede poškozenou věc v původní stav anebo nahradí škodu

<sup>4</sup>BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>5</sup>BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398. ISBN 978-80-7400-405-6.

v penězích. V případech odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je reparační funkce značně potlačena.<sup>6</sup>

### **Zvláštní funkce**

- *Sociálně ochranná* - Pracovní právo poskytuje ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, zajišťuje realizaci jeho práv stanovených Ústavou a Listinou základních práv a svobod. Současně ale poskytuje zaměstnavateli i nástroje k tomu, aby zabezpečoval řádný chod pracovního procesu. Zaměstnanec, ekonomicky slabší, tu má silnější právní pozici. Sociálně ochranná funkce se projevuje např. v tom, že zaměstnanec odpovídá vždy za zavinění, kdežto zaměstnavatel bez ohledu na zavinění, náhrada škody je u zaměstnance limitována apod.
- *Stimulační funkce* - tato funkce nutí do určité míry zaměstnance postupovat bezpečně a se zdravou mírou rizika, protože váže odpovědnost zaměstnance výlučně na jeho zavinění.<sup>7</sup>

#### **2.2.2 Základní předpoklady odpovědnosti.**

Vzniku pracovněprávní odpovědnosti musí předcházet vznik několika subjektivních a objektivních faktorů – základních předpokladů, jejichž souhrn charakterizuje určité chování jako protiprávní a vznikne tak odpovědnostní vztah.

- *Subjekt* - jeden ze základních předpokladů vzniku odpovědnostního vztahu je existence způsobilého subjektu, protože pokud někdo způsobí škodu a není přitom způsobilý nést odpovědnost, tak není možný vznik odpovědnostního vztahu. Subjekty musí být v pracovněprávním vztahu
- *Objekt* - objektem je základní pracovněprávní vztah, který byl chováním subjektu porušen
- *Chování subjektu* - tento základní prvek odpovědnostní skutkové podstaty má velký význam, jelikož je určující pro stanovení, jestli bude odpovědnostní vztah vztahem pracovněprávním.

Charakteristické pro tento předpoklad je, že zkoumáme vždy chování zaměstnance, ať už jako v postavení škůdce nebo poškozeného. Aby se daný případ posuzoval podle

---

<sup>6</sup>GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 213. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>7</sup>GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 213-214. ISBN 978-80-7380-243-1.

zákoníku práce, musí být činnost, kterou zaměstnanec v době vzniku vykonával, patřit mezi plnění pracovních úkolů nebo mít přímou souvislost s plněním pracovních úkolů.

- *Protiprávnost* - je to takové jednání, které je v rozporu s právním řádem. Při protiprávnosti subjekt úmyslně jedná proti uznávaným morálním normám.

Okolnosti vylučující protiprávnost jsou:

- *výkon práva nebo plnění povinnosti* - děje-li se výkon v souladu s právem
  - *svépomoc* - subjekt vlastním jednáním odvrací neoprávněný zásah do svého práva
  - *krajní nouze* - stav hrozícího nebezpečí, které spočívá v tom, že hrozí zaměstnavateli škoda, nebo je zde nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví
  - *nutná obrana* - předpokládá hrozící nebo trvající útok (aktivní jednání jiné fyzické osoby)
  - *svolení poškozeného* - bývá obecně chápáno jako okolnost vylučující protiprávnost, jestliže je dáno před způsobením škody s osobou, která je způsobilá k právním úkonům
- *Zavinění* - je zpravidla nezbytným subjektivním prvkem odpovědnosti skutkové podstaty. Zaměstnanec odpovídá vždy za škodu podle míry svého zavinění (subjektivně) a zaměstnavatel vždy bez ohledu na zavinění (objektivně). Existují různé formy a stupně zavinění a to zavinění úmyslné (úmysl přímý x nepřímý) a zavinění z nedbalosti (nedbalost vědomá x nevědomá)
  - *Škoda* - je výsledkem protiprávního jednání a újmou na ohroženém nebo porušeném právním vztahu
  - *Příčinná souvislost* - pracovněprávní odpovědnost lze subjektu přičítat, pouze pokud je mezi následkem a protiprávností příčinná souvislost. Ta se zjišťuje v závislosti, jestliže jde o subjektivní nebo objektivní odpovědnost<sup>8</sup>

### 2.2.3 Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je chápána jako odpovědnost objektivní. To znamená, že při vzniku škody na straně zaměstnance nemusí zaměstnanec prokazovat, jestli zaměstnavatel porušil své povinnosti zaviněně (z nedbalosti nebo úmyslně) a dokonce ani sám zaměstnavatel nemusí své povinnosti porušit, aby se stal odpovědným za škodu způsobenou zaměstnanci. Podle §265 odst. 1 ZP odpovídá

---

<sup>8</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 215-224. ISBN 978-80-7380-243-1.

zaměstnavatel za škodu, která vznikla zaměstnanci při vykonávání pracovního úkonu anebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Taktéž odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci, kterou způsobili zaměstnanci při plnění pracovního úkolu jeho jménem. Obecná odpovědnost za škodu se může vztahovat i ke škodě na zdraví zaměstnance, která není definována jako pracovní úraz nebo nemoc z povolání (např. porušování norem hygieny práce - překračování nejvyšších přípustných hladin hluku, které vedlo ke zhoršení sluchu zaměstnance, ale nemělo závažnost nemoci z povolání).<sup>9</sup> Pro odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci je charakteristické, že nad preventivně výchovnou funkcí převládá jednoznačně funkce reparační s cílem nahradit zaměstnanci škodu v plném rozsahu.<sup>10</sup>

### **2.3 Odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemoci z povolání**

V mnoha profesích hrozí zaměstnanci rizika spojená se zvýšenými nároky pracovní pozice na jeho zdraví. Pracovní úraz a nemoc z povolání nesouvisí pouze s náročnou nebo nebezpečnou prací, proto může potkat každého zaměstnance. Pro ochranu zaměstnance proto zákon stanovuje poměrně rozsáhlé odpovědnostní následky pro zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Jelikož byl přijat zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců (zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců), jehož účinnost byla odložena, je tato odpovědnost řešena v přechodných ustanoveních ZP.<sup>11</sup> „Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců se řídí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání § 272 až 274 a ustanoveními této hlavy, § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., a vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb. a vyhlášky č. 487/2001 Sb.“<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 93 ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 412-413. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 415. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>12</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §365

### 2.3.1 Povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu a nemoci z povolání

#### Pracovní úraz

*„ Pracovním úrazem je pro účely zákoníku práce poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na vůli zaměstnance, krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů (§ 380 ZP). Za pracovní úraz je považován pouze úraz, který zaměstnanci vzniknul při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.“<sup>13</sup>* Pracovním úrazem však není úraz, který se zaměstnanci přihodil po cestě do zaměstnání a zpět.

Škodou při odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání rozumíme jednak majetkovou újmu (vyjádřitelnou v penězích), ale také nehmotnou újmu, která není vyčíslitelná. Jedná se o újmu na zdraví (životě) zaměstnance. Posledním a důležitým předpokladem vzniku odpovědnosti je příčinná souvislost mezi poškozením zdraví pracovním úrazem a vzniklou škodou. Její součástí je i přímá souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zaměstnance na zdraví. Proto nestačí pouze připuštění možnosti zhoršení zdravotního stavu v důsledku úrazového děje. Příčinná souvislost může být mnohdy těžce zjištělná, tak je třeba znaleckého posudku.

Základními znaky odpovědnosti za pracovní úraz jsou:<sup>14</sup>

- Chování zaměstnance v době úrazu, které je plněním pracovních úkolů nebo přímou souvislostí s plněním těchto úkolů,
- Pracovní úraz
- Škoda na straně zaměstnance nebo pozůstalých,
- Příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a škodou.

Zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu má několik úkonů, které je povinen zajistit a provést. Podle zákoníku práce je ve vztahu k pracovním úrazům zaměstnavatel povinen:<sup>15</sup>

- Za účasti zaměstnance (pokud to jeho zdravotní stav dovoluje), svědků, odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci objasnit

---

<sup>13</sup> ERÉNYI, Tereza. Základy pracovního práva. 2. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2012, s. 130. ISBN 978-80-7418-147-4

<sup>14</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 240-241. ISBN 978-80-7380-243-1.

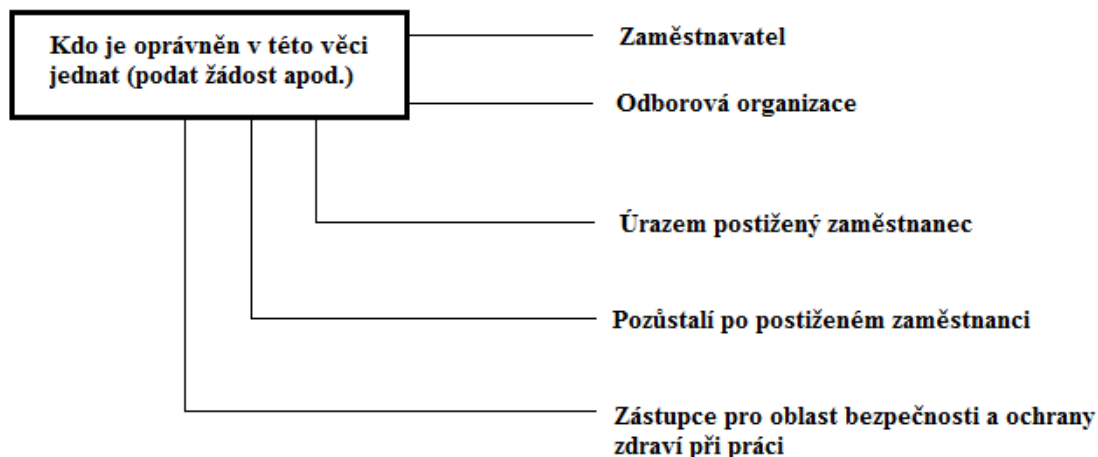
<sup>15</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2010, s. 130. ISBN 978-80-7263-569-6



příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu až do objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu

- O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolnosti vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění
- vést knihu úrazů a v ní evidenci všech pracovních úrazů bez ohledu na to, jestli byla pracovním úrazem způsobena pracovní neschopnost
- pokud došlo na základě pracovního úrazu k pracovní neschopnosti delší než 3 kalendářní dny nebo k úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci. Tyto záznamy o dokumentaci musí být předány postiženému zaměstnanci a v případech smrtelných pracovních úrazů jeho pozůstalým rodinným příslušníkům
- pracovní úrazy je nutno nahlásit a jejich záznamy odeslat příslušným orgánům a institucím
- zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů

## Obrázek 2.1 Kdo je oprávněn jednat



Zdroj: Oficiální portál pro podnikání a export, vlastní úprava. Dostupné z:

<http://www.businessinfo.cz>

Při odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání se vychází z toho, že pracovní úraz je takový úraz, o kterém je veden záznam a je evidován v knize úrazů. Pokud se tak nestane, nemá mzdová účetní doklad pro uplatnění požadavku u příslušné pojišťovny. To však neznamená, že se úraz nestal a poškozený nemůže být odškodněn. Při nesepsaném záznamu musí zaměstnanec dokázat existenci pracovního úrazu svědeckými výpověďmi. V takových případech rozhodne o náhradě škody soud. Právní úpravu evidence pracovních úrazů, sepisování a zasílání záznamů o úrazech obsahovalo nařízení vlády č.494/2001 Sb., ale od 1. ledna 2011 nabylo v účinnost nařízení vlády č.201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, které prvotní úpravu nahradilo.<sup>16</sup>Evidence a registrace pracovních úrazů se má prvotně dotýkat oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, má však i podstatné dopady v oblasti odškodňování pracovních úrazů. Záznam je totiž dokumentem pro externí orgány pro posuzování, zda a kdo případně porušil bezpečnostní předpisy v souvislosti s pracovním úrazem. Pokud nasvědčují zjištěné skutečnosti tomu, že byl v souvislosti s pracovním úrazem spáchán trestní čin, je zaměstnavatel povinen obeznámit Policii ČR. V ostatních případech kontaktuje příslušný odborový orgán, vysílajícího zaměstnavatele zaměstnance anebo příslušnou organizační jednotku zákonné úrazové pojišťovny. Smrtelné úrazy se neprodleně hlásí Policii ČR a příslušné zdravotní pojišťovně.

<sup>16</sup>Internetové stránky Ministerstva vnitra. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>

Další povinností zaměstnavatele je zaslat záznam o pracovním úrazu příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo obvodnímu báňskému úřadu a příslušné zdravotní pojišťovně do pátého dne následujícího měsíce. Pokud tam zaměstnavatel neučiní, může mu pojišťovna uložit pokutu ve výši 100.000 Kč.<sup>17</sup>

Při odškodňování je nejzásadnější stanovení příčiny pracovního úrazu z hlediska možnosti krácení odškodnění zaměstnanci. Krácení odškodnění zaměstnance nepřipadá v úvahu v těchto případech:

- porucha nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazů
- špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko (zaměstnancem nedostatečně předvídaná rizika práce)
- nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků
- závady na pracovišti
- nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele (běžná neopatrnost zaměstnance nebo obecné riziko práce)
- jiný blíže nespecifikovaný důvod (úraz beze svědků, přírodní vlivy)

Pokud však dojde k pracovnímu úrazu z důvodu porušení kázně postiženým, což představuje porušení bezpečnostních předpisů hazardním a riskantním jednáním, pak má zaměstnavatel právo přistoupit ke krácení odškodnění zaměstnance.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 43-44. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>18</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 46-48. ISBN 978-80-7263-569-6

**Tabulka 2.1 Nejčastější příčiny pracovních úrazů v roce 2011 v ČR s pracovní neschopností nad 3 dny**

|   | Příčiny pracovních úrazů s neschopností nad tři dny  | procenta |
|---|--|----------|
| 1 | Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko  | 82,8%    |
| 2 | Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky atd.) a riziko práce | 8,2%     |
| 3 | Ohrožení jinými osobami  | 2,1%     |
| 4 | Používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce vč. jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru           | 2,1%     |
| 5 | Ohrožení zvířaty a přírodními živly  | 2,0%     |

Zdroj: Internetové stránky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vlastní úprava. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp>

Ostatní příčiny se na celkovém počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny podílejí méně než 2,0 %. U 0,2 % těchto pracovních úrazů nebyla příčina zjištěna.<sup>19</sup>

### **Nemoc z povolání**

Nemocem z povolání u zaměstnanců pracujících v tzv. rizikových pracovištích předchází ohrožení nemoci z povolání, což jsou podle zákoníku práce takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit

<sup>19</sup>Internetové stránky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp>

jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek, by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Pokud hrozí zaměstnanci stav ohrožení nemoci z povolání, tak má zaměstnavatel povinnost zaměstnance na jinou vhodnou práci a doplácet mu rozdíl mzdy. Tyto nároky na doplatek mzdy při převedení na jinou práci nejsou kryty zákonným pojištěním zaměstnavatelů a jdou proto k plné tíži zaměstnavatelů. Nemoci z povolání jsou charakterizovány jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Tento seznam tvoří přílohu ve sbírce zákonů č.114/2011 nařízení vlády ze dne 6. dubna 2011, kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu, a to od jejího zařazení a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu. K uznání nemoci z povolání není podmínkou prokázání příčinné souvislosti mezi konkrétní nemocí a rizikovými pracovními podmínkami u zaměstnavatele. Konstruuje se domněnka, že pracoval-li postižený zaměstnanec v podmínkách, které mohou takovou nemoc vyvolat a onemocněl jí, pak vznikla nemoc v důsledku těchto podmínek. Aby zaměstnavatel mohl přijímat opatření k odstranění pracovních podmínek, které vyvolávají nemoci z povolání nebo ohrožení nemoci z povolání, je povinen vést evidenci úrazů. V případě ohlašovací povinnosti zde zaměstnavatel na rozdíl od pracovních úrazů nemá žádnou povinnost. Uznání nemoci z povolání předchází pracovně-lékařské posouzení nemoci. Příslušné zdravotnické zařízení posoudí, jestli určité onemocnění má charakter nemoci z povolání a po ověření závěrů vydá příslušné středisko posudek podle zákona o zdravotních službách č.372/2011 Sb. v němž se nemoc z povolání uzná, nebo neuzná. Posudek má stanovené náležitosti, kterými jsou:<sup>20</sup>

- přesná identifikace osoby, která trpí nemocí z povolání a označení zaměstnavatele, u kterého nemoc vznikla
- identifikace povolání, při jehož výkonu nemoc z povolání vznikla
- diagnóza nemoci z povolání podle mezinárodní klasifikace
- označení nemoci z povolání podle seznamu, který je uveden v nařízení vlády
- datum zjištění
- poučení o možnosti jeho přezkoumání

Odpovědnost při nemoci z povolání je typická odpovědnost za výsledek bez ohledu na porušení právní povinnosti na straně odpovědného subjektu. Objektivnost (a neodvratitelnost)

---

<sup>20</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 49-51. ISBN 978-80-7263-569-6

je o to tvrdší, že zaměstnavatel odpovídá jen proto, že v rámci jeho pracovního procesu existují podmínky, které mohou vyvolat určitý typ onemocnění. Při obecné odpovědnosti je typické, že mezi subjekty existuje základní pracovněprávní vztah, jehož narušením vzniká odpovědnost, avšak tato obecná teze neplatí u odpovědnosti za nemoci z povolání. Za takovou odpovědnost odpovídá zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec naposledy pracoval za podmínek, za kterých nemoc z povolání, jenž onemocněl, vzniká. Jako nemoci z povolání jsou tedy posuzovány ty, které jsou uvedeny v obecně závazném seznamu nemocí z povolání.<sup>21</sup>

**Tabulka 2.2 Seznam nemocí z povolání**

|              |  |
|--------------|--|
| Kapitola I   | Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (nemoci z olova, rtuti a dalších sloučenin)   |
| Kapitola II  | Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory (poruchy sluchu způsobené hlukem, cévní problém v důsledku četných vibrací)  |
| Kapitola III | Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (rakovina plic, dýchacích cest, sliznice a další způsobené vdechováním škodlivých látek) |
| Kapitola IV  | Nemoci z povolání kožní (nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými a biologickými faktory)   |
| Kapitola V   | Nemoci z povolání přenosné a parazitární (tropické nemoci, nemoci přenesené ze zvířete na člověka)   |
| Kapitola VI  | Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli   |

Zdroj: Dandová E., Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, PROSPEKTRUM spol. s.r.o., Praha, 2002, s. 39 ISBN 80-7175-116-2.

<sup>21</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 241. ISBN 978-80-7380-243-1.

Základním rozdílem při odškodňování pracovního úrazu a nemoci z povolání je, že při pracovním úrazu odpovídá za odškodnění obecně zaměstnavatel, u kterého byla postižená osoba zaměstnaná v době jeho vzniku. Naopak u odškodnění nemoci z povolání nemusí být odpovědný zaměstnavatel, u kterého byl postižený zaměstnaný naposledy. Avšak zaměstnavatel, jenž poskytne odškodnění za nemoc z povolání, má právo domáhat se náhrady po všech předešlých zaměstnavatelích, u kterých pracovní podmínky mohly způsobit danou nemoc z povolání. Rozhodnutí, zda jde o nemoc z povolání, vynese ordinariát chorob z povolání, který vydá rozhodnutí o tom, že je zaměstnanci přiznána profesionální choroba.<sup>22</sup>

### 2.3.2 Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu

Odpovědnost za škodu, která vznikla zaměstnanci za pracovní úraz nebo nemoc z povolání se považuje za odpovědnost objektivní, takže nezáleží na tom, jestli se škůdce dopustil svým zaviněním protiprávního jednání. I když zaměstnavatel dodržel všechny povinnosti podle právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je povinen nahradit škodu, pokud se nezproští odpovědnosti. Případy, kdy se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti zcela nebo zčásti upravuje taxativně zákoník práce.<sup>23</sup>

- Aby se zaměstnavatel mohl odpovědnosti zprostit zcela, musí být níže uvedené skutečnosti jedinou příčinou a prokáže-li zaměstnavatel, že:
  - *Škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány*
  - *Škodu si přivodil postižený zaměstnanec svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit*
- Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že
  - *Postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody*

---

<sup>22</sup>Odpovědnost zaměstnavatele způsobenou zaměstnanci. DANDOVÁ EVA. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: [http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema\\_tydne/maly.html](http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/maly.html)

<sup>23</sup>BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 416. ISBN 978-80-7400-405-6.

- *Jednou z příčin škody byla opilost postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek postižených zaměstnancem*
- *Zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví (v těchto případech však uhradí zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody). Za lehkomyšlné jednání nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce*<sup>24</sup>

Při částečném zproštění odpovědnosti určuje zaměstnavatel podle míry zavinění část škody, kterou nese zaměstnanec. Zaměstnavatel se při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nemůže dovolávat všeobecných ustanovení, podle kterých si má zaměstnanec počínat tak, abys neohrozil zdraví své ani ostatních. Uvedeným pojmem se podle zákoníku práce rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, hygienické a protiepidemické předpisy, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a jinými látkami pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Tyto pokyny jsou dané zaměstnanci jeho nadřízenými zaměstnanci. Aby se zaměstnavatel mohl zprostit odpovědnosti, musí prokázat, že po svých zaměstnancích vyžadoval a kontroloval znalost a dodržování bezpečnostních předpisů a pokynů. Existuje tedy několik zásad vyplývajících ze zákoníku práce, které mohou sloužit při posuzování, v jaké míře se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti. Mezi hlavní patří zásada, že zaměstnanci se lze klást za vinu pouze takové porušení pravidel a pokynů, se kterými byl řádně seznámen. Zaměstnavatel musí mít řídicí, organizační a kontrolní schopnosti a musí formulovat bezpečnostní pokyny a pravidla jako konkrétní, ne pouze jako všeobecná pravidla chování. Pokud se tak nestane, může zaměstnavatel zaměstnance činit odpovědným pouze za riskantní jednání na úkor bezpečnosti vlastní osoby. Za správné seznámení s bezpečnostními předpisy se nepovažuje přečtení řádu a jeho následné podepsání zaměstnancem. Při soudním řízení je posuzována náplň školení, míra seznámení zaměstnance

---

<sup>24</sup>BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 416. ISBN 978-80-7400-405-6.



s konkrétními předpisy a v některých případech může dojít i k výsledku zaměstnanců, kteří se účastnili školení s postiženým zaměstnancem.<sup>25</sup>

*Příklad: „Skutkově i právně relativně složitá věc smrtelného pracovního úrazu byla řešena rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 15. Dubna 2008. V rámci této kauzy bylo Městským soudem v Praze zdůrazněno, že jestliže se na pracovišti rizikovém z pohledu možnosti vzniku závažného úrazu objeví nové bezpečnostní rizikovější podmínky, je povinností zaměstnavatele, jako součást jeho povinnosti řádně seznamovat zaměstnance s bezpečnostními předpisy, nově, opakovaně a důrazně připomenout zaměstnancům zásady bezpečného chování na pracovišti se zřetelem na nově vzniklý stav na pracovišti (práce v hlubokém hloubeném výkopu, ve které se objevily spodní vody, hrozící sesunutím stěn výkopu, k čemuž následně skutečně došlo, což mělo za následek smrt dvou osob) Pro liberalizaci zaměstnavatele z jeho odpovědnosti je právně relevantní jen porušení bezpečnostních předpisů zaviněním postiženého zaměstnance. Zavinění je vyloučeno, jestliže zaměstnanec vykonával určité práce v rozporu s bezpečnostními předpisy na příkaz zaměstnavatele.“<sup>26</sup>*

Závěrem je vhodné zmínit, že se zaměstnavatel nemůže zprostit odpovědnosti zcela nebo zčásti, pokud zaměstnanec utrpěl pracovní úraz při odvrácení škody na majetku zaměstnavatele nebo hrozícího nebezpečí na zdraví a životě. Podmínkou však je, že tuto situaci nevyvolal sám zaměstnanec. V takové situaci lze hovořit o tzv. absolutní odpovědnosti nebo objektivní odpovědnosti bez možnosti liberalizace.

### **2.3.3 Rozsah a způsob náhrady škod**

Rozsah a způsob náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání je upraven podle § 369 až § 379 zákoníku práce. Při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se poskytují náhrady dvojího druhu:

- Náhrady pro poškozeného zaměstnance, za které je zaměstnavatel povinen poskytnout odškodnění v rozsahu, v jakém za škodu odpovídá. Výčet těchto náhrad je taxativně stanoven a jiné poskytnout nelze. Mezi tyto náhrady patří:<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup>MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 79-80. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>26</sup>MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 49-51. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>27</sup>Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- náhrada za ztrátu na výdělků (náhrada po dobu pracovní neschopnosti a náhrada po skončení pracovní neschopnosti)
  - náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění
  - náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
  - náhrada věcné škody
- Náhrady, které je zaměstnavatel povinen poskytnout pozůstalým po zaměstnanci v případě, že zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře. Nároky pozůstalých jsou přímé, takže jsou nezávislé na tom, jestli zaměstnanec uplatnil své nároky ve stanovené lhůtě. Rovněž jsou stanoveny taxativně a jiné náhrady stanovit nelze. Mezi tyto náhrady patří:<sup>28</sup>
    - náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením
    - náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem
    - náhrada nákladu na výživu pozůstalých
    - jednorázové odškodnění pozůstalých
    - náhrada věcné škody

### **2.3.3.1 Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání**

#### **Náhrada za ztrátu na výdělků**

Tato náhrada má dva typy plnění, a to náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti. Obě náhrady jsou samostatné, nepříslušejí vedle sebe a mají charakter opakujících se plnění.

- Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz má nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, a to po celou dobu trvání pracovní neschopnosti. Od náhrady ve výši průměrného výdělků se odečítá náhrada mzdy při pracovní neschopnosti (prvních 21 dnů-hradí zaměstnavatel) nebo nemocenské. Průměrný výdělek má klíčový význam při stanovení výše náhrad. Správné zjištění průměrného výdělků ke dni vzniku škody je základem pro jeho pozdější valorizaci. Při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání se také používá

---

<sup>28</sup>Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

tzv. roční průměrný výdělek, což je hrubý průměrný hodinový výdělek (PHV) platný ke dni vzniku příslušné pracovní neschopnosti. Nárok na náhradu tedy vzniká, pokud je pracovní neschopnost následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání) a jestliže se mezi pracovním úrazem (nemoci z povolání) a ztrátou na výdělku prokáže příčinná souvislost. Tato příčinná souvislost musí být potvrzena a doložena ošetřujícím lékařem.<sup>29</sup>

- Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity

Tato náhrada představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem zaměstnance po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu, který je poskytován z téhož důvodu. Zaměstnanec může náhradu pobírat nejdéle do konce kalendářního měsíce, kdy dovršil 65 let, nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění. V případě, že zaměstnanec bez závažnějších důvodů odmítne nastoupit do zajištěného zaměstnání, připadá mu pouze rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout při práci, jenž mu byla zajištěna (s připočtením případného invalidního důchodu). Ani zaměstnavatel nehradí částku, kterou si postižený zaměstnanec bez žádných důvodů opomenul vydělat.<sup>30</sup>

Při náhradě za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti i po skončení pracovní neschopnosti se uplatňuje tzv. zásada ne bis in idem damnum reparare, což je v překladu nemožná dvojitá náhrada škody. To znamená, že při náhradě za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti se odpočítává plná výše nemocenského (z téhož pracovního úrazu nemoci z povolání) a při náhradě ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti se odpočítává invalidní důchod poskytovaný z téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>31</sup>

### **Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**

Pracovní úraz a nemoc z povolání je nepříjemnou skutečností pro obě strany a zaměstnavatel je povinen poskytnout mimo jiné náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění. Náhrada je osobním nárokem zaměstnance a jeho smrtí zaniká. Odškodnění je poskytováno za

<sup>29</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 137-138. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>30</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 138-139. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>31</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 244-245. ISBN 978-80-7380-243-1.

bolest, která je způsobena škodou na zdraví, léčbou či odstraňováním následků. Za ztížené společenské postavení se rozumí trvalé následky způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které mají prokazatelně nepříznivý vliv na uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti včetně výkonu dosavadního povolání, přípravy na povolání, vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, kulturním, společenském, sportovním atd. To vše s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví.<sup>32</sup>

O výši náhrady zákoník práce nepojednává, proto je třeba vycházet z vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Odškodnění je stanoveno na bodovém systému, přičemž v současnosti činí hodnota jednoho bodu 120 Kč. Ošetřující lékař vydá lékařský posudek, ve kterém je stanoveno bodové ohodnocení škody postiženého zaměstnance a podle toho se dále odvíjí výše náhrady. Sazby bodového ohodnocení jsou stanoveny v přílohách citované vyhlášky. V mimořádných případech, kdy dojde k obzvlášť velkým následkům nebo je třeba náročného způsobu léčení připouští vyhláška pravomoc soudu zvýšit přiměřeně výši odškodného. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje jako jednorázová.<sup>33</sup>

### **Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**

V souvislosti s náhradou škody na zdraví lze uplatnit i nárok na úhradu účelných nákladů spojených s léčením. Nárok se nevztahuje na vše, co bylo na léčení poškozeného vynaloženo, ale vždy musí jít o náklady, které byly vynaloženy účelně, což se posuzuje podle potřeby nákladů ke zlepšení zdravotního stavu postiženého. Náhrada zahrnuje např. náklady na pojišťovnou nehraněné léky, rehabilitační léčbu, zvýšené náklady na stravu, regulační poplatky a další poplatky, které lze považovat za účelně vynaložené a oprávněná osoba jejich výši prokáže. Výčet nákladů zákon přesně nevyjmenovává, vždy záleží na konkrétním případě. Náhrada je vyplácena jednorázově a je vyplácena tomu, kdo tyto náklady vynaložil.<sup>34</sup>

### **Náhrada věcné škody**

Náhrada věcné škody přichází v úvahu, jestliže vznikl současně nárok na některou z předchozích náhrad uhrazujících újmu na zdraví. Tato náhrada představuje škodu na oděvu

---

<sup>32</sup>Odpovědnost zaměstnavatele způsobenou zaměstnanci. DANDOVÁ EVA. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: [http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema\\_tydne/maly.html](http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/maly.html)

<sup>33</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 246-247. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>34</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag, 2010, s. 257-258. ISBN 978-80-7263-569-6

a jiných věcech, které byly poškozeny nebo zničeny v souvislosti s pracovním úrazem. Nepatří sem škoda způsobena na osobním automobilu, které zaměstnanec použil při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele.<sup>35</sup>

### **2.3.3.2 Odškodňování smrtelných pracovních úrazů**

#### **Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**

Náhrada těchto nákladů se poskytuje obdobně jako podle ustanovení §373 zákoníku práce a nárok na ně má ten, kdo tyto náklady vynaložil. Pokud tedy náklady vynaložil postižený zaměstnanec, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, není po jeho smrti osoba, která by se mohla domáhat úhrady nákladů.<sup>36</sup>

#### **Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem**

Rovněž přiměřené náklady spojené s pohřbem jsou podle zákoníku vypláceny tomu, kdo náklady vynaložil. Jsou to zejména náklady, které naúčtuje příslušný pohřební ústav, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku (desky), náklady na úpravu hrobu. Za smuteční ošacení a cestovní výlohy je náhrada vyplácena pouze nejbližším rodinným příslušníkům a domácnosti zemřelého ve výši jedné třetiny vynaložených přiměřených nákladů. Výše náhrady za zřízení desky nebo pomníku nesmí přesáhnout 20.000 Kč. Od nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné podle zákona o státní sociální podpoře, pokud na něj vzniklo právo.<sup>37</sup>

#### **Náhrada nákladů na výživu pozůstalých**

Tato náhrada přísluší všem pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen poskytovat. Do okruhu oprávněných osob patří jak osoby, vůči kterým měl zemřelý povinnost na základě zákona o rodině vyživovací povinnost, ale i další osoby jako např. družka a její děti (druh a jeho děti), kteří se zemřelým zaměstnancem před jeho smrtí žili ve společné domácnosti a společně s ním hospodařili. Není tedy rozhodující, jestli

---

<sup>35</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 261. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>36</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s.257-258 ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>37</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 258-259. ISBN 978-80-7263-569-6

zaměstnanec poskytoval výživu na základě právní povinnosti nebo dobrovolně. Tento nárok má zpravidla povahu dlouhodobého nároku a je vyplácen měsíčně.<sup>38</sup>

Náhrada přísluší pozůstalým ve výši:

- 50 % z průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě
- 80 % z průměrného výdělku zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám

Od těchto částek se odečte důchod přiznaný pozůstalým (sirotčí, vdovský). Náhrada nesmí překročit částku, do které by příslušela zaměstnanci náhrada za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti a nesmí být poskytována déle, než by příslušela zemřelému zaměstnanci. Nejdéle je poskytována do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dovršil 65 let.<sup>39</sup>

### **Jednorázové odškodnění pozůstalých**

Na jednorázové odškodnění pozůstalých ve výši 240 000 Kč má nárok manžel (manželka), nezaopatřené dítě a rodiče zemřelého zaměstnance, pokud žili se zaměstnancem v téže domácnosti. Jestliže se zemřelým žil v domácnosti pouze jeden rodič, přísluší odškodnění ve výši 240 000 Kč jemu. O zvýšení jednorázového odškodnění může v ojedinělých případech rozhodnout nařízení vlády. Další možností je uvedení zvýšené částky v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.<sup>40</sup>

### **Náhrada věcné škody**

Za věcnou škodu se považuje taková škoda, která se projevila na majetku poškozeného zaměstnance v době jeho smrti a mají na ni nárok pozůstalí (dědicové zemřelého zaměstnance). I zde platí, že nelze nahradit škodu na dopravním prostředku, kterého

---

<sup>38</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 262. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>39</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 247. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>40</sup> MIKYSKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 260. ISBN 978-80-7263-569-6

zaměstnanec použil při plnění úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele.<sup>41</sup>

### **Lhůty pro uplatnění práva na náhradu škody**

Lhůty pro uplatnění práva na náhradu škody jsou charakteru promlčecích lhůt a řídí se občanským zákoníkem, podle kterého jsou stanoveny formou lhůty subjektivní a objektivní. Lhůta na uplatnění práva činí dva roky a započne se ode dne, kdy se poškozený dozví, že škoda vznikla a kdo za ní odpovídá. Obecná objektivní promlčecí lhůta činí 3 roky ode dne, kdy se událost stala, avšak jestli byla škoda způsobena úmyslně, je promlčecí lhůta 10 let. Pro škody způsobené na zdraví není objektivní lhůta stanovena.<sup>42</sup>

### **2.3.4 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání**

S příchodem privatizace a přechodem na tržní hospodářství bylo zavedeno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Hlavním důvodem bylo zajištění případného odškodnění zejména při zániku zaměstnavatele.<sup>43</sup> Při odškodňování zaměstnanců postižených pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohou být poskytované náhrady značně vysoké a nyní vznik malých a středních firem s sebou přináší riziko, že zaměstnavatel nemusí být natolik ekonomicky silný, aby byl příslušné náhrady schopen splatit. Z tohoto důvodu bylo tzv. smluvní pojištění (stanoveno pro zaměstnavatele původně zákonem o podnikání, poté živnostenským zákonem) nahrazeno zákonným pojištěním odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, které se řídí původními předpisy, až do nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění.<sup>44</sup> Nový zákon s číslem 266/2006 Sb., je platný od roku 2006 ale dosud nenabyl účinnosti. Naposledy bylo jeho nabytí účinnosti stanoveno na 1. ledna 2013, avšak vláda toto nabytí opět odsunula předběžně a rok 2015.<sup>45</sup>

Pojištění vzniká dnem, kdy zaměstnavatel zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance (s výjimkou zaměstnavatelů, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu).

---

<sup>41</sup> MIKYŠKA, Martin. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, s. 261-262. ISBN 978-80-7263-569-6

<sup>42</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 254. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>43</sup> Hochman, J. Náhrada škody podle zákoníku práce, LINDE, Praha, 2005, str. 77. ISBN-80-86131-60-2.

<sup>44</sup> GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 251. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>45</sup> Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/legislativa/odlozeni-zakona-o-urazovem-pojisteni.htm>

Jestliže měl zaměstnavatel sjednané smluvní pojištění u České pojišťovny, a.s. k 31.12 1992, tak je pojištěn u této pojišťovny. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, pojišťovny a.s. U zákonného pojištění na rozdíl od smluvního pojištění vzniká pojistný vztah přímo ze zákona, takže se nezakládá pojistnou smlouvou. Subjekty pojistného vztahují jsou pojišťovna a zaměstnavatel, jenž je fyzická nebo právnická osoba, která nemá postavení státního orgánu, pokud zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Pojišťovna je určena zákonem, tudíž si nelze vybrat, u které bude pojištění provedeno. Zaměstnavatelům z tohoto pojištění vzniká právo, aby pojišťovna uhradila vzniklou škodu zaměstnanci postiženému pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Při zániku zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu buď na jiného zaměstnavatele, anebo se poškozený (pozůstalý) obrátí na pojišťovnu, aby ho odškodnila v takovém rozsahu, v jakém ho byl povinen odškodnit zaměstnavatel. Bližší podmínky a sazby pojistného stanovuje vyhláška č. 125/1993 Sb., a zároveň také stanovuje podmínky pojištění, podmínky součinnosti zaměstnavatele s příslušnou pojišťovnou, pojistné sazby podle charakteru činnosti zaměstnavatele, způsob výpočtu pojistného, termíny splatnosti a další záležitosti.<sup>46</sup>

Obsahem pojistného vztahu jsou práva a povinnosti subjektů. Jak je již výše zmíněno, má zaměstnavatel právo, aby příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci. Tuto událost musí zaměstnavatel poprvé uplatnit u pojišťovny v době trvání zákonného pojištění. Zaměstnavatel je povinen:<sup>47</sup>

- poskytovat součinnost (stanovenou zákonem), jež zahrnuje prevenční povinnost, oznamovací povinnost, povinnost respektovat povinnosti pojišťovny v řízení o náhradě škody a povinnost nepřistoupit na uzavření soudního smíru bez souhlasu pojišťovny,
- vůči odpovědnému za škodu zabezpečit právo na náhradu,
- platit pojistné ode dne, kdy zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Sazba se liší podle charakteru zaměstnání (náročnost, nebezpečnost – pohybuje se v rozmezí 2-12 promile). Pojistné se platí čtvrtletně a při neuhrazení se platí penále 10% dlužné částky za každý započatý měsíc.

---

<sup>46</sup>Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2013-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>

<sup>47</sup>GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 252-254. ISBN 978-80-7380-243-1.



Pojišťovna je povinna:<sup>48</sup>

- nahradit škodu namísto zaměstnavatele podle toho jak stanovuje zákon
- nahradit soudní a mimosoudní náklady, jestliže se k jejich úhradě zavázala
- plnit nejpozději do 15 dnů po skončení šetření

Na pojišťovnu přechází veškerá práva v souvislosti s odpovědností za pracovní úrazy a nemoci z povolání, která příslušela zaměstnavateli (právo na vrácení vyplacených částek, snížení náhrady nebo pozastavení vyplácení. Dále má pojišťovna vůči zaměstnavateli právo na:<sup>49</sup>

- přiměřenou náhradu, jestliže zaměstnavatel porušil některou ze svých povinností a ztížil tím zjištění právního důvodu plnění, rozsahu nebo výše škody
- náhradu v plné výši poskytnutého plnění, pokud byla škoda zaměstnavatele nebo jeho zaměstnance způsobena úmyslně, pod vlivem alkoholu anebo jiné návykové látky anebo pokud došlo k hrubému porušení předpisů o BOZP,
- náhradu pokud byla škoda zaviněna porušením pracovních povinností v pracovněprávních vztazích a další náhrady, které stanovuje zákon

---

<sup>48</sup>GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 252-254. ISBN 978-80-7380-243-1.

<sup>49</sup>GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana., Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 252-254 ISBN 978-80-7380-243-1.

### **3 Odškodňování pracovních úrazu a nemoci z povolání v OKD, a.s.**

#### **3.1 Vznik a charakteristika společnosti**

##### **Název**

OKD, a.s. (Ostravsko-karvinské doly, akciová společnost)

##### **Sídlo**

Prokešovo náměstí 6/2020, 728 30 Ostrava-Moravská Ostrava

##### **IČ**

26863154

##### **Právní forma**

Akciová společnost

##### **Předmět podnikání**

Mezi hlavní činnosti společnosti OKD patří hornická činnost

- vyhledávání a průzkum ložisek vyhrazených nerostů (dále jen "výhradní ložiska"),
- otvírka, příprava a dobývání výhradních ložisek,
- zřizování, zajišťování a likvidace důlních děl a lomů,
- úprava a zušlechťování nerostů prováděné v souvislosti s jejich dobýváním,
- zřizování a provozování odvalů, výsypek a odkališť při činnostech uvedených v předchozích bodech
- zvláštní zásahy do zemské kůry,
- zajišťování a likvidace starých důlních děl,
- báňská záchranná služba,
- důlně měřická činnost.

##### **Další činnosti**

- projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem
- projektování a navrhování objektů a zařízení, které jsou součástí hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem

- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
- hostinská činnost
- montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení
- montáž, opravy, revize a zkoušky tlakových zařízení a nádob na plyny
- obráběčství
- zámečnictví, nástrojářství
- montáž, opravy, revize a zkoušky zdvihacích zařízení
- výroba nebezpečných chemických látek a nebezpečných chemických přípravků a prodej chemických látek a chemických přípravků klasifikovaných jako vysoce toxické a toxické
- výroba a zpracování paliv a maziv
- výkon zeměměřických činností
- činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence
- nákup a prodej výbušnin
- silniční motorová doprava – nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně, nákladní vnitrostátní provozovaná vozidla o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny, vnitrostátní příležitostná osobní
- vedení spisovny a další

Společnost OKD je jediným producentem černého uhlí v České republice a těží jej v hlubinných dolech v ostravsko-karvinském revíru v jižní části Hornoslezské uhelné pánve. Firma vyhledává, těží, upravuje, zušlechťuje a prodává černé uhlí s nízkým obsahem síry a dalších příměsí, které je vhodné jako palivo a lze ho využít pro koksování, chemickém průmyslu a dalších odvětvích. Ačkoliv se černé uhlí využívá již z dob pravěku, organizovaná těžba má přibližně 200 let trvající historii. Po druhé světové válce bylo šest těžařských společností postaveno pod národní správu a vznikl tak zárodek pozdější společnosti OKD. Podniky v jejich vlastnictví, tedy 32 dolů, 9 koksoven, 10 báňských elektráren, železáren v Třinci a Vítkovicích a dalších průmyslových podniků byly začleněny do národního parku Ostravsko-karvinské kamenouhelné doly Ostrava. Firma prošla četnou reorganizací. Dnes je 100% vlastníkem OKD společnost New World Resources, se sídlem v Amsterdamu.

Sesterskými společnostmi OKD je největší evropský producent slévárenského koksu OKK Koksovny a NWR KARBONIA. V evropském měřítku je OKD z hlediska objemu těžby jednou z pěti největších firem. Firma má nyní v činnosti čtyři doly z celkových pěti (důl Karviná, ČSM, Paskov, Darkov, Frenštát) a roční výroba činí zhruba 11 miliónů tun uhlí. Podle mezinárodně uznávané metodiky JORC dosahují zásoby OKD více než 195 miliónů tun.

### **3.2 Jednotný postup při závažných pracovních úrazech a mimořádných událostech**

Ředitel společnosti OKD a.s., vydal pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci směrnice č. 1/2012, které popisují jednotný postup při pracovních úrazech a nemocech z povolání, mimořádných událostech, nebezpečných stavech a provozních nehodách

Podle směrnice je závodní dolu povinen zajistit bezodkladné hlášení závažných pracovních úrazů, závažných událostí, závažných provozních nehod a nebezpečných stavů příslušnému obvodnímu báňskému úřadu. Dále vzniká povinnost zaměstnavateli bez zbytečného odkladu ohlásit událost příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčující-li skutečnosti tomu, že s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin, nebo došlo-li ke smrtelnému úrazu (Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.)

Za závažný pracovní úraz nutno považovat úraz:

- smrtelný,
- životu nebezpečný, kterým je úraz s následnou ztrátou orgánu (anatomickou nebo funkční), životu nebezpečné poškození zdraví (včetně průmyslových otrav), úraz, který nastal v důsledku bezpečnostních předpisů a nasvědčuje závažnému ohrožení bezpečnosti provozu a ochrany zdraví při práci,
- hromadný, kdy při stejném úrazovém ději byly zraněny nejméně tři osoby, z nichž alespoň jedna utrpěla úraz smrtelný, nebo jestliže bylo při úrazovém ději zraněno více než deset osob

Za závažné události, závažné provozní nehody a nebezpečné stavy nutno považovat:

- zapálení a výbuch metanu nebo uhelného prachu,
- důlní otřes a takový jev, při kterém došlo k pracovnímu úrazu,
- důlní exogenní požár a povrchový požár v okruhu 60 m od průniku jámy s povrchem

- výskyt kysličníku uhelnatého v koncentraci vyšší než 0,0013%, pokud výsledky měření nejsou ovlivněny procesy nemajícími souvislost se samovzněcujícím procesem nebo neohrožují bezpečnost práce a provozu, například trhací práce,
- zaplňování důlního díla trvající déle než 8 hodin,
- zával v důlním díle, jehož zmáhání se předpokládá po dobu delší než 24 hodin,
- průval vod a bahnin,
- průtrž hornin, uhlí a plynů
- propadnutí osoby, stroje nebo zařízení do důlního díla nebo jiného podzemního prostoru,
- únik radioaktivních a jiných průmyslových odpadů uložených v podzemních prostorech, ztrátu radioaktivního zářiče nebo prokazatelnou netěsnost uzavřeného zářiče
- hledání pohřešované osoby
- úraz při dopravě osob na pásovém dopravníku
- úmrtí osob v objektu nebo na pracovišti organizace

Dále je nutno báňskému úřadu závažné nehody, provozní nehody a nebezpečné stavy, ke kterým dojde při:

- nakládání s výbušninami, včetně úrazů, přiotrávení zplodinami vznikajícími během výbuchu, vloupání do skladu, odcizení či nalezení výbušnin,
- používání vyhrazených technických zařízení včetně úrazů elektrickým proudem,
- provozu těžních zařízení, včetně úrazů vzniklých při provozu těchto zařízení

### **Evidence pracovních úrazů v organizaci**

Pro zajištění řádného prošetření vzniku pracovních úrazů a řízení bezpečnosti vede firma OKD evidenci pracovních úrazů. Evidence úrazů obsahuje všechny potřebné údaje k sepsání záznamu o úrazu a součástí je záznam o prvotním prošetření pracovního úrazu. Registrací pracovního úrazu se rozumí úkony, které je nutno provést u pracovního úrazu, kterým byla způsobena smrt, nebo který zanechal pracovní neschopnost delší než tři kalendářní dny. Záznam o registrovaném úrazu musí být vyhotoven nejpozději do 5 pracovních dnů po jeho oznámení. Evidence pracovních úrazů musí být v organizaci uchována minimálně pět let

## **Hlášení pracovních úrazů**

Postižený, pokud je toho schopen, nebo jiný pracovník, který je svědkem pracovního úrazu nebo se o něm dozví, je povinen uvědomit ihned nejbližší nadřízeného pracovníka postiženého, popřípadě provede nahlášení úrazu přímo IS dolu. Zásady hlášení pracovních úrazů jsou rozpracovávány v měsíčním poučení zaměstnanců. Každý zaměstnanec, který utrpí pracovní úraz, musí být ošetřen na stanici první pomoci, pokud si povaha poranění nevyžádá jiný postup. Při ošetření na stanici první pomoci bude každý zaměstnanec podroben orientační dechové zkoušce na alkohol. U provádění dechové zkoušky musí být přítomen inspekční technik, nebo jiný TH zaměstnanec uvedený v příkazu ředitele.

Technik inspekční služby zhodnotí, dle prvotních informací, závažnost pracovního úrazu a zajišťuje první pomoc postiženému, jeho transport a informaci odpovědným pracovníkům. Informuje technika provádějícího službu pro šetření mimořádných a závažných událostí, nebo technika zajišťujícího dle rozpisu službu v jiné než ranní směně a dle závažností i VLH. Rozhodne o rozsahu pracoviště, které bude do prošetření ponecháno v původním stavu. Oznamovací povinnost rodině postiženého, kdy postižený zůstane v nemocničním ošetřování, zajišťuje vedoucí úseku.

## **Ohlašovací povinnost vnějším orgánům**

Zaměstnavatel ohlásí pracovní úraz bez zbytečného odkladu a podle stupně závažnosti orgánům, které jsou uvedeny v havarijním plánu. Záznamy o pracovních úrazech za uplynulý kalendářní měsíc, ale také „Záznam o úrazu-hlášení změn“ musí zaslat nejpozději do pátého dne následujícího měsíce příslušnému obvodnímu báňskému úřadu a institucím podle Nařízení vlády č. 201/2010.Sb.

## **Šetření a projednání pracovních úrazů**

Inspekční technik pro objektivní prošetření úrazového děje svolá komisi pro šetření úrazů a současně informuje ZIBP., který podle charakteru úrazu rozhodne o své účasti na šetření. Úraz musí být šetřen na místě úrazu a za ponehání místa úrazu v původním stavu odpovídá předák pracoviště a směnový technik. Šetření vzniku úrazu se zúčastní i směnový technik, který zajistí případné svědky úrazu a provede s nimi předběžnou výpověď o okolnostech a vzniku úrazu.

Předsedou šetřící komise je technik dle rozpisu služeb pro šetření mimořádných a závažných událostí, nebo technik konající zajišťovací službu v jiné než ranní směně. Dalšími členy komise jsou: vedoucí úseku zaměstnance, jenž utrpěl úraz, nebo jeho zástupce, zaměstnanec ODMG, který provede nákres místa úrazu, a případně zástupce úseku, v jehož delimitaci pracovišť k úrazu došlo. Z ohledání místa úrazu provede předseda šetřící komise zápis, na jehož základě zodpovědný mistr nebo směnový technik provede vyplnění formuláře: „Záznam o prošetření úrazu“.

Závažné nebo smrtelné pracovní úrazy jsou prošetřeny komisí jmenovanou závodním dolu. Při poškození zdraví, ke kterému došlo v souvislosti s výkonem pracovní činnosti v organizaci a nelze jednoznačně určit zdroj a příčinu úrazu, je nutné důsledně prošetřit všechny okolnosti vzniku poranění. Veškeré podklady o prošetření budou následně předány právnímu odboru Dolu k posouzení. V případě kvalifikace poranění jako pracovní úraz, bude provedena registrace.

Šetřící komise má na stanovišti IS k dispozici fotoaparát k provedení fotodokumentace z místa úrazu. O použití fotoaparátu v důlním prostředí rozhodne závodní dolu, popřípadě IS zvláštním povolením.

V případě, že se zaměstnanec dožaduje nahlášení pracovního úrazu v organizaci zpětně, bude oprávněnost tohoto požadavku posouzena komisí, jmenovanou závodním dolu, jejíž členem bude i zástupce příslušného odborového orgánu.

Vyplněný formulář „Záznam o prošetření úraz“ předloží vedoucí úseku bezpečnostnímu technikovi k projednání na ranní operativní poradě závodního dolu. Kopie záznamu o prošetření úrazu bude předána postiženému zaměstnanci.

Všechny pracovní úrazy, vzniklé v období uplynulého týdne, budou projednávány 1x týdně jako první bod rady vedení a v závodové bezpečnostní komisi. Veškerou dokumentaci k projednávaným úrazům budou předkládat vedoucí provozů. Registrované pracovní úrazy budou projednávány u závodního dolu 1x týdně za účasti vedoucího příslušného úseku, vedoucího BHP a ZIBP, případně zástupce příslušného odborového orgánu. K projednání úrazu předloží vedoucí úseku veškerou dokumentaci spojenou s úrazem a opatření k zamezení opakování úrazového děje.

Spoluodpovědnost postiženého zaměstnance za vznik úrazu bude posouzena odškodňovací komisí Dolu. V případě spoluúčasti postiženého na vzniku úrazu může být do komise předvolán rovněž postižený.

### **Opatření po vzniku pracovního úrazu**

Po vzniku smrtelného úrazu se provede samoprověrka bezpečnosti práce z daného okruhu příčin úrazu. Rozsah a podmínky samoprověrky stanoví závodní dolu svým příkazem. V případě zvýšené pracovní úrazovosti je potřeba zvýšit četnost kontrol na toto pracoviště. U registrovaného úrazu, kde došlo k porušení bezpečnostního předpisu ze strany postiženého, se provádí po uschopnění postiženého přezkoušení ze znalostí bezpečnostních předpisů a technologického postupu v rozsahu přiznané kvalifikační třídy. Pokud tento zaměstnanec neprokáže požadované znalosti, sníží se jeho kvalifikační třída o 1 stupeň a podle tohoto stupně je zaměstnanec pracovní zařazen až do doby prokázání potřebných znalostí. Při hrubém porušení bezpečnostních předpisů se zasílá zaměstnanci upozornění na neplnění pracovních povinností dle Zákoníku práce - § 52, písm. g. Za přihlášení zaměstnance k přezkoušení u vedoucího BHP je zodpovědný vedoucí úseku.

Jestliže dojde k porušení bezpečnostních předpisů ze strany organizace, snaží se firma zavést opatření, aby k obdobnému porušení nedošlo. Při závažném porušení bezpečnostních předpisů a technologické kázně ze strany zodpovědných THZ, je rovněž nutno zaslat upozornění na neplnění pracovních povinností včetně přezkoušení ze znalostí bezpečnostních předpisů před komisí stanovenou závodním dolu.

### **Nemoci z povolání**

Společnost OKD, jejíž hlavním předmětem činnosti je hornická práce se řídí podle vyhlášky č. 432/2003 Sb., která stanovuje podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu. Podle rozdělení patří hornická činnost do kategorie čtvrté, při níž je vysoké riziko ohrožení zdraví a toto riziko nelze vyloučit ani při používání dostupných ochranných opatření. Z těchto důvodů zajišťuje společnost OKD pro zvýšení ochrany zdraví při práci a prevenci vzniku nemoci z povolání rekondiční pobyty a ambulantní rehabilitační péči pro zaměstnance. Hradí jim také povinné lékařské prohlídky (jednou za dva roky) a preventivní zdravotní péči, které probíhají převážně v Karvinské hornické nemocnici, s níž OKD již dlouhou dobu spolupracuje. Nárok na rekondiční pobyt v rozsahu dvou týdnů má zaměstnanec po třech



letech práce v podzemí. Mezi nejčastější nemoci z povolání vzniklé při hornické práci v OKD patří plicní onemocnění, hluchota, onemocnění následkem vibrací a jednostranné dlouhodobé zátěže (třes rukou) a další. Nejčastějšími onemocněními z vibrací jsou postižení kloubů a kostí (artróza), postižení šlach, svalů a nervů. Tato onemocnění se často kombinují a bývají často spojena i s nadměrnou hlukovou zátěží. Dalším častým onemocněním je profesionální traumatická vazoneuróza, což je označení pro onemocnění cév z vibrací s vyšší frekvencí (50-300 Hz)

### **Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání**

Pro zajištění řádného projednávání a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání má firma OKD stanoven následující postup. BT zajistí kompletaci úrazových záznamů za celý kalendářní měsíc a zhotovení kopií těchto záznamů. Následně se kopie rozešlou postiženým zaměstnancům, OBÚ v Ostravě, příslušným zdravotním pojišťovnám a právní službě. Vedoucí OBHP svolává odškodňovací komisi a zabezpečuje její činnost. Jednání komise se musí účastnit zaměstnanci, u kterých se navrhuje k projednání krácení odškodnění (s ohledem na zdravotní stav a datum registrace úrazu k datu konání komise). K jednání komise je nutno předložit opisy záznamů o úrazech spolu s dalšími nezbytnými podklady (např. záznamy o prošetření úrazu na pracovišti, bezpečnostní předpisy, které byly porušeny, atd.) Komise následně projedná jednotlivé případy a navrhne výši odškodnění v souladu se zákoníkem práce. Z jednání se vyhotoví zápis, který musí obsahovat tyto údaje: jméno a příjmení poškozeného, číslo známky, datum narození, datum úrazu, stručný popis poranění a navržená výše odškodnění. Zápis je následně předán ZIBP, který zajistí projednání v ZV OS. Vyjádření ZV OS se připojí k zápisu z jednání komise a závodní dolu následně návrh komise buďto schválí nebo rozhodne o odškodnění sám.

### **3.3 Zvýšení úrovně bezpečnosti práce**

Vedení OKD se soustřeďuje na modernizaci důlní technologie i ochranných pracovních prostředků. Za posledních pár let firma investovala více než půl miliardy na nákup nových ochranných pracovních prostředků pro horníky. Modernizace pracovních prostředků byla součástí programu SAFETY 2010 s cílem zvýšit bezpečnost v dolech. Těžaři vynakládají další peníze na budování klimatizací, systému odprášení a také na proškolení zaměstnanců. Smyslem těchto opatření je zvýšit bezpečnost a zlepšit pracovní podmínky horníků.

V oblasti organizace řízení se využívá databáze informací o bezpečném chování a přístupu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci („Bezpečnostní karta“) při přiznávání kvalifikace a zařazování zaměstnanců na pracoviště, zejména se zvýšeným rizikem práce. V oblasti pravidelného režimu řízení bezpečnosti práce se pro systematické zvyšování kázně, pořádku, disciplíny a požadavků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se musí důsledně dodržovat rozpracovaný pravidelný režim řízení bezpečnosti práce, důsledně plnit opatření a úkoly vyplývající z platných řídicích aktů Dolu.

Denně se provádí kontroly pracovišť vyššími techniky. Výsledek farání (zápis) se projedná s příslušným vedoucím úseku, při zjištění závažných nedostatků i s nadřízeným vedoucího úseku. Tyto kontroly se provádí i v odpoledních a nočních směnách na základě předem zpracovaných rozpisů tak, aby pracoviště jednotlivých kolektivů byla zkontrolována minimálně 6x za čtvrtletí, včetně pracovišť dodavatelských organizací. Kontroly pracovišť se provádí s předem stanoveným tématickým zaměřením. Po kontrole následuje zhodnocení stavu pracoviště dle zásad stanovených v programu „BEZPEČNÉ PRACOVIŠTĚ“. Stanoví se následné kontroly na odstranění závad. Neodstraněné závady se považují za hrubé porušení zásad bezpečné práce. Součástí denní kontroly je také projednání stavu za uplynulých 24 hodin. Úrazy, mimořádné události, nebezpečné stavy, zastavená pracoviště a neodstraněné závady z minulého dne, které podmiňují další provoz pracoviště.

Týdně se organizují jednání bezpečnostní komise. Jednání vede závodní dolu nebo jím pověřený zaměstnanec. Mimo stanovený program se předkládají k projednání v bezpečnostní komisi návrhy finančních postihů zodpovědným zaměstnancům za závažná porušení bezpečnostních předpisů, bezpečnosti práce a provozu. Jednou týdně se také schází porada vedení, kde prvním bodem programu je projednání všech pracovních úrazů za uplynulý týden, závažné a mimořádné události, otázky bezpečnosti dolu.

Čtvrtletně se provádí prověrky specializované na výkon funkce předáka, vedoucího pracovní skupiny a stálého dozoru. Součástí prověrek musí být i kontroly dodržování bezpečného pracovního postupu předákem nebo vedoucím skupiny. Jednou ročně se pak konají veřejné prověrky BOZP za účasti OS PHGN.

## **Vzdělávání zaměstnanců**

U zaměstnanců bez hornické kvalifikace se společnost snaží zvyšovat odbornou úroveň formou kvalifikačních kurzů a nově přijaté důlní zaměstnance bez hornické kvalifikace nadále zařazuje do adaptačního procesu. V souladu s potřebami také zajišťuje formou pomaturitního studia oboru hornictví odbornou způsobilost důlních THZ s úsekovou působností.

## **Zásady bezpečnosti v OKD**

- Dodržovat všechny zákony, vyhlášky a další ustanovení, která souvisejí s bezpečností práce a ochranou zdraví při práci.
- Vyhledávat, vyhodnocovat a eliminovat potencionální nebezpečí s ohledem na rizika ohrožení života a zdraví zaměstnanců.
- Systematicky monitorovat řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Pořizovat nové technologie především s ohledem na zajištění bezpečnosti zaměstnanců a snižování míry rizika při práci
- Zvyšovat vnímavost všech zaměstnanců na rizika včetně odpovědnosti za svou vlastní bezpečnost a za bezpečnost spolupracovníků.
- Spolupracovat s odborovými orgány při zajišťování úkolů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zároveň společně usilovat o dodržování povinností zaměstnanců vyplývajících ze zákoníku práce, kolektivní smlouvy a bezpečnostních předpisů.
- Na základě výsledků plnění politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hledat další možná zlepšení.

## **Motivace k bezpečnosti**

Společnost OKD se snaží své zaměstnance neustále motivovat a vést ke zvyšování bezpečnosti na pracovišti a to několika způsoby:

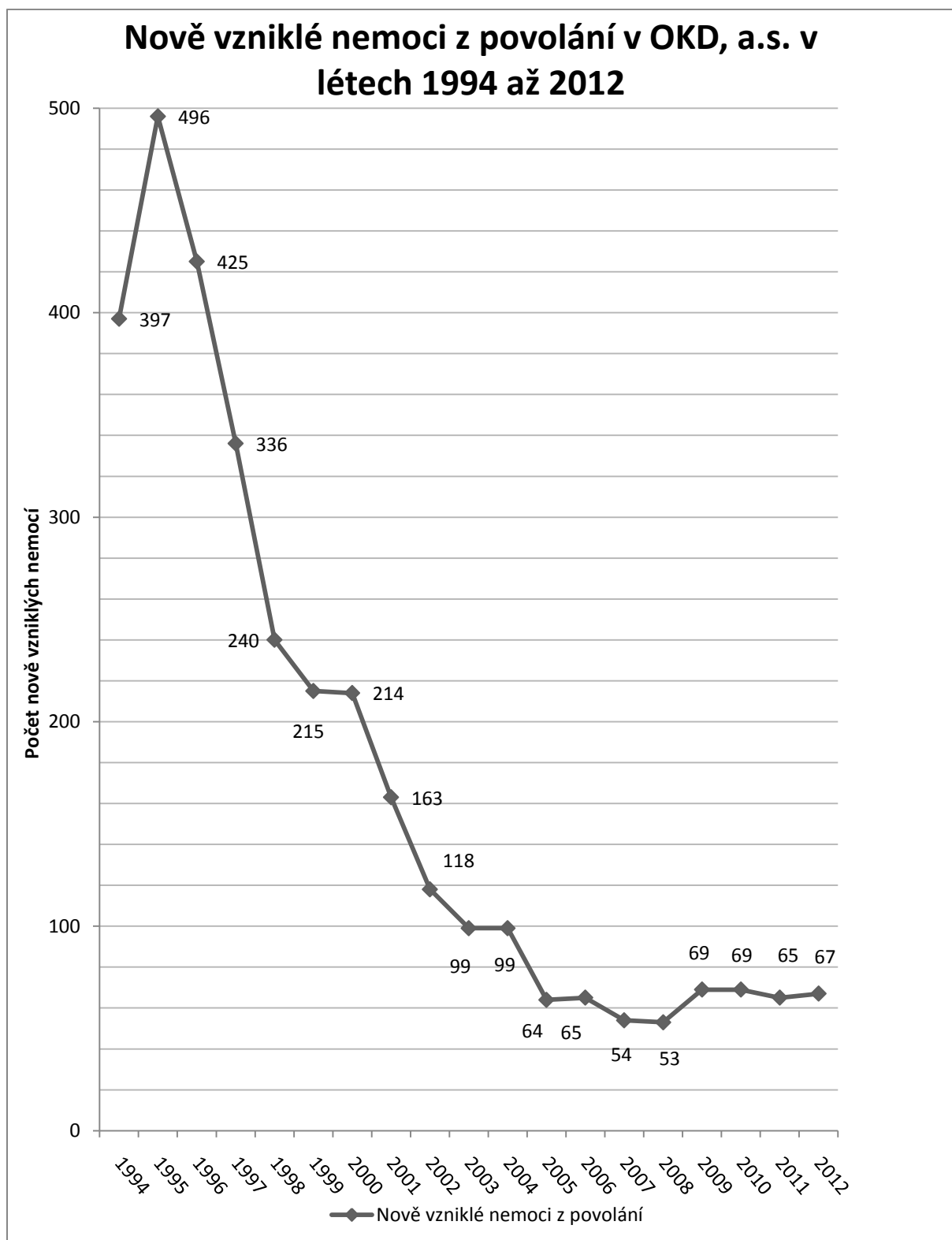
- neustálým vyhledáváním a hodnocením rizik, identifikaci nebezpečí a stanovováním bezpečnostních a hygienických opatření předcházet nebezpečným stavům a dosáhnout zvýšení bezpečnosti práce a provozu
- televizním vysíláním bezpečnostních šotů na obrazovkách ve vestibulech závodů (koordinováno z centrálního vzdělávacího střediska).
- Bezpečnostní kampaň pro rok 2012

- Motivační program „Bezpečné pracoviště“
- Každoročně vyhlášen - „Měsíc bezpečnosti“
- Pravidelně měsíčně se ve spolupráci s odborovými orgány koná „Safety Meeting“ za účasti vrcholového vedení společnosti.
- Každý měsíc probíhá na dolech vyhodnocování nejlepších kolektivů rubání, příprav, vybavování a likvidace v oblasti bezúrazového provozu, výsledky jsou zveřejňovány v týdeníku Horník.
- V rámci motivačního programu „Bezpečné pracoviště“ jsou pravidelně každé čtvrtletí vyhlášeny nejlepší kolektivy z rubání, příprav, vybavování a likvidace. Cílem tohoto programu je udržování pořádku na pracovištích a přístupových cestách, odstranění závad a nedostatků, eliminace rizik na pracovišti a snížení úrazovosti na pracovištích.
- Soutěž v bezúrazovém provozu důlních a povrchových dělníků ve stavu OKD, a.s. a dělníků dodavatelských organizací, hodnocené období: leden až prosinec
  - hlavní mimořádná odměna je osobní automobil Škoda Fabia
  - zahraniční zájezd pro 2 osoby v ceně 50.000,-Kč pro vylosovaného pracovníka na dolech

### **3.4 Analýza pracovních úrazů a nemocí z povolání v OKD**

Společnost OKD a.s., se zabývá hornickou činností, která patří mezi jednu z nejrizikovějších činností z hlediska pracovních úrazů a nemocí z povolání. Nejčastější příčinou smrtelných úrazů bývá „Kontakt se strojním zařízením nebo jeho částí“ a většina úrazů bývá způsobena porušením pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci postiženým zaměstnancem, špatně odhadnutým rizikem, nepředvídatelným rizikem anebo selháním lidského činitele. Následující analýza se zabývá úrazovostí a vzniklými nemocemi z povolání. Informace k úrazovosti jsou poskytnuty technikem BOZP od roku 2008 a informace k vývoji nemocí z povolání od roku 1994.

**Graf 3.1 Nově vzniklé nemoci z povolání v OKD, a.s. v letech 1994 až 2012**



Graf znázorňuje vývoj nemocí z povolání v letech 1994 až 2012. Od roku 1994 pokročila technologie výrazně dopředu a snaha o dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vede ke snížení počtu nemocí z povolání v hornictví. Byly zavedeny modernější důlní

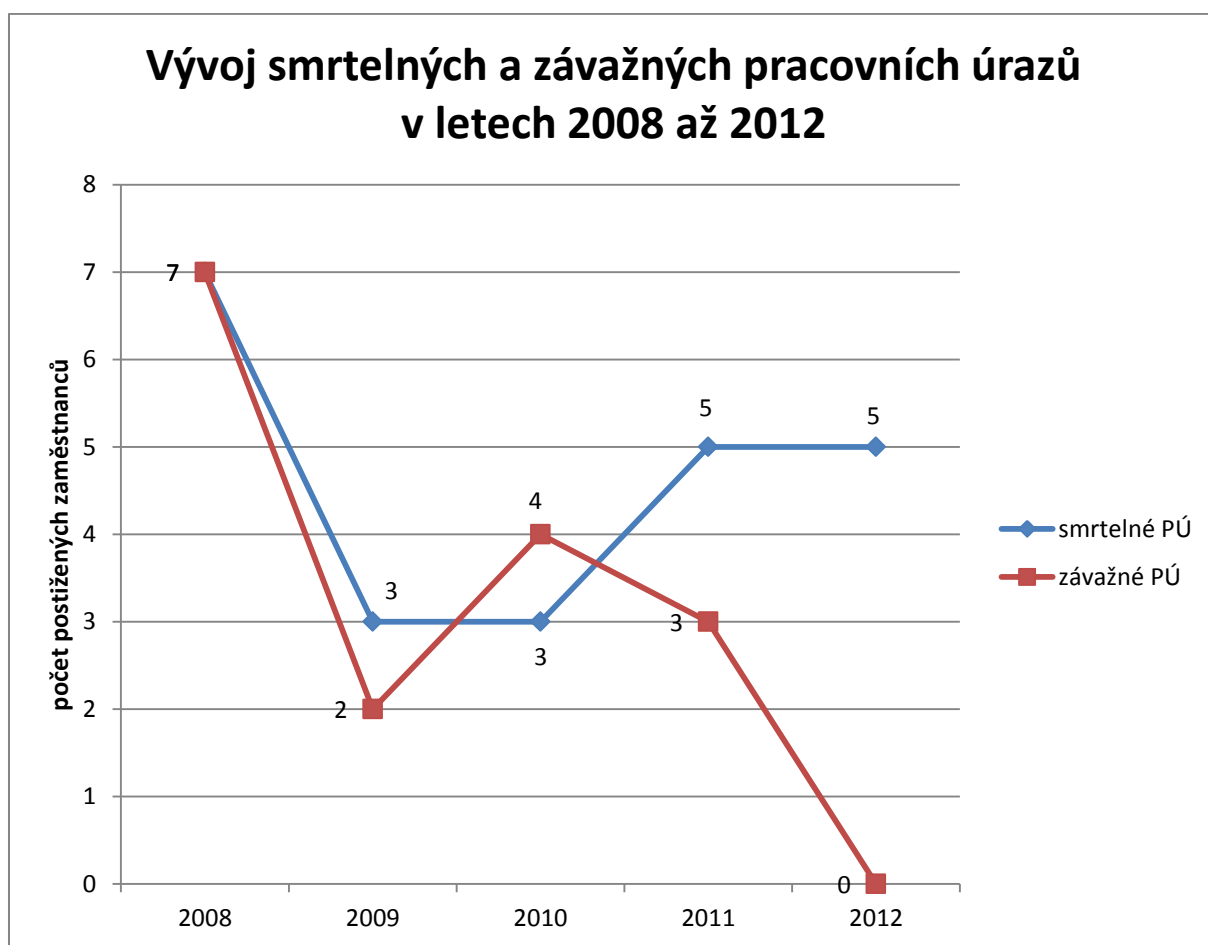
technologie, které jsou pro člověka méně zdraví škodlivé a pravidelné lékařské kontroly, které umožní včasné diagnostikování zdravotního problému. Od roku 2004 se počet nově evidovaných nemocí z povolání pohybuje kolem průměru 65 za rok.

**Tabulka 3.1 Vývoj úrazovosti v OKD, a. s. včetně zaměstnanců dodavatelských organizací:**

| <b>OKD a.s., včetně DO</b>                         | <b>Rok<br/>2008</b> | <b>Rok<br/>2009</b> | <b>Rok<br/>2010</b> | <b>Rok<br/>2011</b> | <b>Rok<br/>2012</b> | <b>Rozdíl<br/>12-11</b> |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| <b>Počet pracovních úrazů<br/>(registrovaných)</b> | 416                 | 346                 | 271                 | 248                 | 238                 | -10                     |
| <b>Z toho: smrtelné</b>                            | 7                   | 3                   | 3                   | 5                   | 5                   | 0                       |
| <b>Závažné</b>                                     | 7                   | 2                   | 4                   | 3                   | 0                   | -3                      |

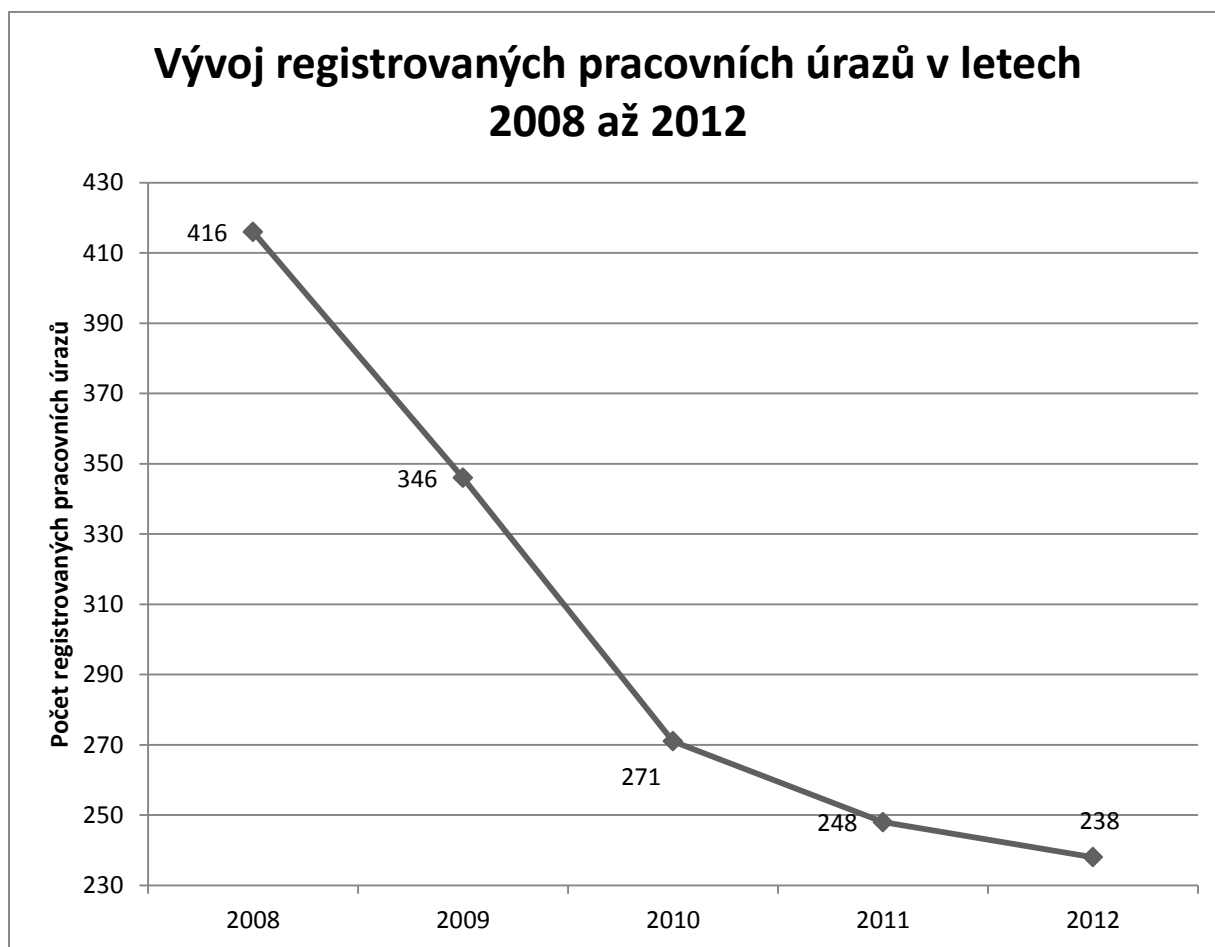
Tabulka shrnuje vývoj úrazovosti ve společnosti OKD a.s. v letech 2008-2012. Lze vypořádat, že se od roku 2008 počet úrazů výrazně snížil ze 416 na 238. Tento pokles je přisuzován zlepšení technologie bezpečnosti, zvýšení prevence a kvalitnějších ochranných pomůckách.

**Graf 3.2 Vývoj smrtelných a závažných pracovních úrazů v OKD v letech 2008 až 2012**



V tabulce jsou uvedeny počty smrtelných a závažných úrazů ve společnosti OKD a.s. v letech 2008 až 2012. Přestože se v roce 2011 počet smrtelných úrazů mírně zvýšil, je zaznamenán celkový pokles. Počet závažných pracovních úrazů dokonce klesl v roce 2012 na nulu.

**Graf 3.3 Vývoj všech registrovaných úrazů v letech 2008 až 2012**



Pro lepší znázornění je výše uvedená tabulka znázorněna do grafu, kde je dobře viditelný pokles úrazovosti ve společnosti OKD a.s. za uvedených pět let. Mezi počátečním a konečným uvedeným rokem je markantní rozdíl snížení, a to o 178 evidovaných úrazů.



## 4 Zhodnocení a doporučení

Během let 2008 až 2012 došlo ve společnosti OKD a.s., celkem k 1519 úrazům, které byly v největší míře způsobeny při kontaktu zaměstnance se strojním zařízením. Z celkového počtu uvedených úrazů bylo 23 smrtelných úrazů a 16 závažných. Ve většině případů došlo k porušení pravidel bezpečnosti ochrany a zdraví při práci ze strany zaměstnance, tudíž se společnost zčásti zprostila své odpovědnosti a nastalo krácení odškodnění. Přestože za rok 2010 a rok 2012 počet smrtelných úrazů vzrostl ze 3 na 5, tak celková úrazovost klesá. Stejně tak i v oblasti nemoci z povolání, kde se počet nově vzniklých nemocí z povolání výrazně snížil. Od roku 1995 do roku 2005 klesl počet evidovaných nově vzniklých nemocí ze 496 na 67 evidovaných nemocí. Tento průměr s mírnými vychýleními se drží od roku 2005 až do roku 2012.

Takto výrazný pokles přisuzuji neustálé modernizaci důlní technologie i ochranných pracovních prostředků, které zajišťují zvýšení bezpečnosti. Dále zajištěným pravidelným preventivním kontrolám u specializovaného lékaře, díky kterým lze předcházet nemocem z povolání. Tyto prohlídky také zaručují včasné diagnostikování špatného zdravotního stavu, aby nedocházelo k jeho dalšímu poškození. Zvýšením kontroly dodržování pravidel BOZP a zvýšením kvality vzdělávání zaměstnanců na poli bezpečnosti práce došlo ke snížení celkového počtu úrazů. K tomuto faktu přispívá i neustálá snaha managementu motivovat své zaměstnance k vyšší opatrnosti a obezřetnosti formou motivačních programů a školení. Motivační programy a možná výhra např. zájezdu vede jednotlivé kolektivy k lepší spolupráci, což se projeví i na pořádku. Tyto náklady a energie vynaložené na zkvalitnění interních řídicích dokumentů a systému prevence přinesly své kladné výsledky, které můžeme vypočítat z výše uvedených grafů, jejichž výsledky vykazují viditelné snížení pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Studiem řídicích dokumentů a především směrnice č.1/2012 o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsem došla k závěru, že díky dlouholeté zkušenosti a praxi jsou tyto dokumenty zpracovány na vysoké profesionální úrovni a plně pokrývají všechny oblasti řešení vzniklých problémů, spojených se vznikem pracovních úrazů a nemocí z povolání. Nyní je pouze zapotřebí, aby byly tyto směrnice a dokumenty dodržovány v praxi všemi zaměstnanci. Podle mého názoru je možné zefektivnění tohoto systému prevence vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání pokračováním v již započatém systému osobní zainteresovanosti zaměstnanců. Je prokázáno, že touto formou osobní zainteresovanosti

zaměstnanců bylo dosaženo lepších výsledků v oblasti BOZP, než pouhou represí za nedodržování a porušování pravidel.

## 5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo rozebrat právní úpravu týkající se odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání a následně analyzovat tuto problematiku ve společnosti OKD a.s. Na základě stanoveného cíle jsem nejprve popsala zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, protože základní zásadou pracovního práva, která se staví do popředí, je ochrana zaměstnanců. Dále jsou v práci nastíněny pracovněprávní vztahy, protože odpovědnost je jedním ze základních právních institutů. V další části byly popsány povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kde následovaly jednotlivě popsány druhy náhrad a možné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele. Teoretická část je ukončena popisem zákonného pojištění zaměstnavatelů při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Praktická část nejprve charakterizuje společnost OKD a.s., na kterou byla práce zaměřena a následně jsou v ní popsány její jednotlivé postupy při nebezpečných stavech, systému prevence, pracovních úrazech (nemocech z povolání), jejich odškodňování a byla provedena analýza počtu PÚ a NzP za poslední roky.

Při zpracovávání této bakalářské práce jsem vycházela z platných právních předpisů a to zejména ze zákona č. 262/2006 Sb, zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Dále jsem vycházela z odborné literatury, která je v této oblasti dostatečně rozvinuta. Nynější úprava odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání se nachází v přechodných ustanoveních zákoníku práce, protože je předpokládáno nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění, které má nově upravit a změnit tento systém. Účinnost však byla už několikrát odložena a nyní je termín nabytí účinnosti 1.1.2015. V bakalářské práci jsem se vždy snažila odkazovat na jednotlivá ustanovení, aby si i neznalý čtenář mohl dohledat potřebné informace k této problematice.

Odpovědnost je velmi složitou problematikou týkající se každého občana, a to zejména v případě pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z tohoto důvodu by měli mít jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci dostatečné znalosti o svých právech a povinnostech, možnostech zproštění odpovědnosti, možnostech odškodnění a dalších záležitostech. Neznalost výše uvedeného může dotyčnou osobu uvést do nepříjemných životních situací, hlavně ze stránky ekonomické. Jak praví zásada: „Neznalost zákona neomlouvá“

## Seznam použité literatury a pramenů

### Publikace:

- [1] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6
- [2] DANDOVÁ, Eva. *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*. PROSPEKTRUM spol. s.r.o., Praha, 2002. 311 s. ISBN 80-7175-116-2.
- [3] ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2. vyd. Ostrava: KEYPublishing, 2012. 148 s. ISBN 978-80-7418-147-4
- [4] GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- [5] HOCHMAN, Josef. *Náhrada škody podle zákoníku práce*. LINDE, Praha, 2005. 88 s. ISBN-80-86131-60-2.
- [6] JAKUBKA, Jaroslav a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce 2012 - s výkladem : právní stav k 1.1.2012*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012, 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
- [7] MIKYSKA, Martin. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání k 1.1.2010*. 4. vyd. Olomouc: Anag. 2010, 600 s. ISBN 978-80-7263-569-6

### Právní předpisy

- [1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### Internetové zdroje

- [1] *Internetové stránky Ministerstva vnitra*. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sbirka-zakonu.aspx>
- [2] *Internetové stránky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp>
- [3] *Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení*. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/legislativa/odlozeni-zakona-o-urazovem-pojisteni.htm>

- [4] *Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.* [online]. [cit. 2013-03-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>
- [5] *Odpovědnost zaměstnavatele způsobenou zaměstnanci.* DANDOVÁ EVA. [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: [http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema\\_tydne/maly.html](http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/maly.html)
- [6] *Oficiální portál pro podnikání a export.* Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz>

## Seznam použitých zkratek

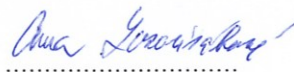
|         |   |
|---------|---|
| č.      | číslo   |
| ZP      | Zákoník práce   |
| Sb.     | sbírka  |
| OKD     | Ostravsko-karvinské doly  |
| BOZP    | bezpečnost a ochrana zdraví při práci                             |
| PÚ      | pracovní úraz   |
| JORC    | Joint Ore Reserves Committee                                      |
| NzP     | nemoc z povolání  |
| BT      | bezpečnostní technik  |
| BÚ      | báňský úřad   |
| OBHP    | odbor bezpečnosti a hygieny práce                                 |
| ZIBP    | závodní inspektor bezpečnosti práce (odbory)                      |
| ZV OS   | závodní výbor odborového svazu                                    |
| THZ     | technicko-hospodářský zaměstnanec                                 |
| CŘS     | centrální řídicí stanoviště                                       |
| VTD     | vyšší technický dozor   |
| ODMG    | odbor důlního měřiče a geologa                                    |
| BHP     | bezpečnost a hygiena práce  |
| VOJ     | vnitřní organizační jednotka                                      |
| OS PHGN | Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu |

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB- TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2013



Anna Lazorišáková

